

**Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales****Observación general núm. 23 (2016) sobre el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias (artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales)****I. Introducción**

1. El derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias está reconocido en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y en otros tratados internacionales y regionales de derechos humanos<sup>1</sup>, así como en diversos instrumentos jurídicos internacionales conexos, como los convenios y las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)<sup>2</sup>. Ese derecho es un

<sup>1</sup> Véanse la Declaración Universal de Derechos Humanos, arts. 23 y 24; la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, art. 5; la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, art. 11; la Convención sobre los Derechos del Niño, art. 32; la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares, art. 25; la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, art. 27; la Carta Social Europea (revisada), Parte I, párrs. 2, 3, 4, 7 y 8, y Parte II, arts. 2, 3 y 4; la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, arts. 14, 23, 31 y 32; el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, art. 7; y la Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos, art. 15. La redacción de las disposiciones difiere en los diversos tratados. Los instrumentos europeos ofrecen una protección más amplia, mientras que la Carta Africana incluye el requisito más preciso de “igual salario por trabajo igual”.

<sup>2</sup> Si bien muchos convenios de la OIT se refieren directa e indirectamente a las condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, el Comité ha identificado los siguientes como importantes a los efectos de esta recomendación general: Convenio sobre las Horas de Trabajo (Industria), 1919 (núm. 1); Convenio sobre el Descanso Semanal (Industria), 1921 (núm. 14); Convenio sobre los Métodos para la Fijación de Salarios Mínimos, 1928 (núm. 26); Convenio sobre las Horas de Trabajo (Comercio y Oficinas), 1930 (núm. 30); Convenio sobre las Cuarenta Horas, 1935 (núm. 47); Convenio sobre la Protección del Salario, 1949 (núm. 95); Convenio sobre los Métodos para la Fijación de Salarios Mínimos (Agricultura), 1951 (núm. 99); Convenio sobre Igualdad de Remuneración, 1951 (núm. 100); Convenio sobre el Descanso Semanal (Comercio y Oficinas), 1957 (núm. 106); Convenio sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación), 1958 (núm. 111); Convenio sobre la Fijación de Salarios Mínimos, 1970 (núm. 131); Convenio sobre las Vacaciones Pagadas (Revisado), 1970 (núm. 132); Convenio sobre la Edad Mínima, 1973 (núm. 138); Convenio sobre Duración del Trabajo y Períodos de Descanso (Transportes por Carretera), 1979 (núm. 153); Convenio sobre Seguridad y



componente importante de otros derechos laborales consagrados en el Pacto y el corolario del derecho a un trabajo libremente escogido y aceptado. Asimismo, los derechos sindicales, la libertad de asociación y el derecho de huelga son medios fundamentales para instaurar, mantener y defender unas condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias<sup>3</sup>. A su vez, el sistema de seguridad social compensa la falta de ingresos procedentes del trabajo y complementa los derechos laborales<sup>4</sup>. El disfrute del derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias es un requisito previo y el resultado del disfrute de otros derechos recogidos en el Pacto, por ejemplo el derecho al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental, mediante la prevención de los accidentes laborales y las enfermedades profesionales, y el derecho a un nivel de vida adecuado, mediante una remuneración aceptable.

2. Todavía no se es plenamente consciente de la importancia del derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias. Transcurridos casi 50 años desde la aprobación del Pacto, el nivel de los salarios sigue siendo bajo en muchas partes del mundo y la diferencia salarial por razón de sexo es un problema persistente a nivel mundial. La OIT estima que, cada año, unos 330 millones de personas sufren accidentes laborales y se producen 2 millones de muertes relacionadas con el trabajo<sup>5</sup>. En casi la mitad de los países del mundo la semana laboral reglamentaria es de más de 40 horas, en muchos es de hasta 48 horas y en algunos el promedio de las horas de trabajo es excesivamente alto. Además, en las zonas económicas especiales, las zonas de libre comercio y las zonas francas industriales a los trabajadores se les deniega a menudo el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias debido a que no se aplica la legislación laboral.

3. La discriminación, la desigualdad y la falta de descanso y de disfrute del tiempo libre garantizados afectan a muchos trabajadores en todo el mundo. Las crisis económicas, fiscales y políticas han dado lugar a la adopción de medidas de austeridad que socavan los avances logrados. Las modalidades cada vez más complejas de contratos laborales, como los contratos de corta duración y los contratos sin especificación del número de horas semanales, y las formas de empleo atípicas, así como la erosión de las normas nacionales e internacionales del trabajo, la negociación colectiva y las condiciones de trabajo se han traducido en una protección insuficiente de las condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias. Muchos trabajadores no gozan de esas condiciones de trabajo ni siquiera en tiempos de crecimiento económico.

4. El Comité es consciente de que los conceptos de trabajo y trabajador han evolucionado desde el momento en el que se redactó el Pacto y actualmente abarcan nuevas categorías, como las de los trabajadores por cuenta propia, los trabajadores del sector informal, los trabajadores agrícolas, los trabajadores refugiados y los trabajadores no

---

Salud de los Trabajadores, 1981 (núm. 155); Protocolo de 2002 del Convenio sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores, 1981 (núm. 155); Convenio sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares, 1981 (núm. 156); Convenio sobre el Trabajo Nocturno, 1990 (núm. 171); Convenio sobre el Trabajo a Tiempo Parcial, 1994 (núm. 175); Convenio sobre la Protección de la Maternidad, 2000 (núm. 183); Convenio sobre el Marco Promocional para la Seguridad y Salud en el Trabajo, 2006 (núm. 187); y Convenio sobre las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos, 2011 (núm. 189).

<sup>3</sup> En el párrafo 2 de la observación general núm. 18 (2005) del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales relativa al derecho al trabajo se indica la interconexión entre el derecho al trabajo en un sentido general proclamado en el artículo 6 del Pacto, el reconocimiento de la dimensión individual del derecho al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias desarrollado en el artículo 7 y la dimensión colectiva abordada en el artículo 8.

<sup>4</sup> Véase Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, observación general núm. 19 (2007) sobre el derecho a la seguridad social, párr. 2.

<sup>5</sup> Según la OIT, el número total de accidentes laborales mortales y no mortales y de enfermedades profesionales a nivel mundial no varió significativamente en el período comprendido entre 1998 y 2008, aunque la cifra mundial oculta variaciones entre países y regiones.

remunerados. Como continuación de la observación general núm. 18 sobre el derecho al trabajo, y aprovechando su experiencia en el examen de los informes de los Estados partes, el Comité ha redactado la presente observación general con el objeto de contribuir a la plena aplicación del artículo 7 del Pacto.

## II. Contenido normativo

5. Toda persona, sin distinción alguna, tiene derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias. La referencia a “toda persona” pone de relieve que el derecho se aplica a todos los trabajadores en todos los entornos, independientemente de su sexo, así como a los trabajadores jóvenes y los de más edad, los trabajadores con discapacidad, los trabajadores del sector informal, los trabajadores migrantes, los trabajadores pertenecientes a minorías étnicas y a otras minorías, los trabajadores domésticos, los trabajadores por cuenta propia, los trabajadores agrícolas, los trabajadores refugiados y los trabajadores no remunerados. La referencia a “toda persona” refuerza la prohibición general de discriminación que se establece en el artículo 2, párrafo 2, y la disposición sobre la igualdad enunciada en el artículo 3 del Pacto, y se complementa con las diversas referencias a la igualdad y a la protección contra distinciones de cualquier especie que figuran en el artículo 7 a) i) y c).

6. En el artículo 7 se incluye una lista no exhaustiva de elementos básicos para garantizar condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias. La mención del término “en especial” indica que también son importantes otros elementos a los que no se hace referencia expresa. En este contexto, el Comité ha subrayado sistemáticamente factores como los siguientes: la prohibición del trabajo forzoso y la explotación social y económica de niños y adolescentes; la protección contra la violencia y el acoso, incluido el acoso sexual; y las licencias de maternidad, de paternidad y parental remuneradas.

### A. Artículo 7 a) - Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores

#### 1. Remuneración

7. El término “remuneración” trasciende la noción más restringida de “sueldo” o “salario” e incluye las prestaciones complementarias directas o indirectas y en efectivo o en especie pagadas por el empleador al empleado, que deberían ser de una cuantía justa y razonable, tales como gratificaciones, contribuciones al seguro de salud, subsidios de vivienda y alimentación y servicios de guardería asequibles en el lugar de trabajo<sup>6</sup>.

8. Es evidente que la expresión “como mínimo” en el artículo 7 a) tiene por objeto indicar que en ningún caso lo dispuesto en el artículo debería llevar a limitar los esfuerzos destinados a mejorar la remuneración por encima de esos niveles<sup>7</sup>. Estos mínimos se aplican a “todos los trabajadores”, lo que remite a la expresión “toda persona” que figura en la disposición introductoria.

9. Los criterios mínimos de la remuneración son los siguientes: un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie, garantizándose en particular a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con

<sup>6</sup> El artículo 1 a) del Convenio de la OIT sobre Igualdad de Remuneración, 1951 (núm. 100), ratificado por 171 Estados, apoya esta interpretación.

<sup>7</sup> Véase *Trabajos preparatorios*, documento A/2929 (1955), párr. 5. Véase también Matthew Craven, *The International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights: A Perspective on Its Development* (Oxford, Clarendon Press, 1995), cap. 6, secc. II.B.

salario igual por trabajo igual (art. 7 a i)); y unas condiciones de existencia dignas para los trabajadores y sus familias (art. 7 a ii)).

## 2. Salario equitativo

10. Todos los trabajadores tienen derecho a un salario equitativo. La noción de salario equitativo no es estática, pues depende de una serie de criterios objetivos no exhaustivos que reflejan no solo el resultado del trabajo, sino también las responsabilidades del trabajador, el nivel de calificación y de educación necesario para desempeñar el trabajo, las consecuencias que el trabajo tiene en la salud y la seguridad del trabajador, las dificultades específicas relacionadas con el trabajo y la repercusión en la vida personal y familiar del trabajador<sup>8</sup> <sup>9</sup>. En toda evaluación de la equidad también se debería tener en cuenta la situación de las mujeres trabajadoras, particularmente en los casos en que su trabajo y su salario han estado tradicionalmente infravalorados. Cuando los trabajadores tienen contratos precarios, podría ser necesario incluir complementos salariales y otras medidas de protección contra la arbitrariedad en aras de la equidad para mitigar la falta de seguridad en el empleo. Los trabajadores no deberían tener que devolver parte de su salario por el trabajo ya realizado y deberían percibir todos los salarios y prestaciones que se les deba legalmente al término del contrato o en caso de quiebra o liquidación judicial de bienes del empleador. Está prohibido que los empleadores restrinjan la libertad de los trabajadores de disponer de su remuneración. Los presos que hayan aceptado trabajar deben recibir un salario equitativo. La gran mayoría de los trabajadores considera que el salario equitativo es superior al salario mínimo. Los salarios deberían pagarse en su totalidad, con periodicidad regular y sin retraso.

## 3. Salario igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual

11. Los trabajadores no solo deberían recibir una remuneración igual cuando realicen trabajos equivalentes o similares, sino que la remuneración también debería ser igual incluso cuando el trabajo sea completamente distinto pero no obstante de igual valor, según una evaluación con criterios objetivos. Este requisito va más allá de los meros salarios o sueldos e incluye otros pagos o prestaciones pagados directa o indirectamente a los trabajadores. Si bien la igualdad entre hombres y mujeres es particularmente importante en este contexto, e incluso se menciona expresamente en el artículo 7 a i), el Comité reitera que la igualdad se aplica a todos los trabajadores, sin distinción por motivos de raza, origen étnico, nacionalidad, condición de migrante o estado de salud, discapacidad, edad, orientación sexual o identidad de género o por cualquier otro motivo<sup>10</sup>.

12. Para determinar el grado en que se consigue la igualdad es necesario evaluar de forma objetiva y continua si el trabajo es de igual valor y si la remuneración recibida es

---

<sup>8</sup> En el estudio de 2014 de la OIT sobre los sistemas de salarios mínimos se sugiere que la noción de salario equitativo comprende las nociones de salario mínimo y de salario vital (este último está más estrechamente relacionado con el artículo 7 a ii) del Pacto), y que la noción de salario equitativo es más amplia.

<sup>9</sup> En la presente observación general se entiende que la relación entre los salarios y el costo de la vida se enmarca más claramente en el ámbito del artículo 7 a ii); sin embargo, también es importante destacar que la noción de “salario equitativo” y la de remuneración que permita unas condiciones de existencia dignas son interdependientes.

<sup>10</sup> Véanse el artículo 2, párrafo 2, del Pacto y la observación general núm. 20 (2009) del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, relativa a la no discriminación y los derechos económicos, sociales y culturales.

igual<sup>11</sup>. La evaluación debería cubrir una amplia serie de funciones. Dado que la atención debería centrarse en el “valor” del trabajo, los factores de evaluación deberían abarcar las competencias, las responsabilidades y el esfuerzo exigidos al trabajador, así como las condiciones de trabajo. La evaluación podría basarse en una comparación de las tasas de remuneración de diferentes organizaciones, empresas y profesiones.

13. La evaluación objetiva del trabajo es importante para evitar la discriminación indirecta al determinar las tasas de remuneración y comparar el valor relativo de los diferentes trabajos. Por ejemplo, una distinción entre trabajo a tiempo completo y a tiempo parcial —como el pago de gratificaciones solo a los empleados a tiempo completo— podría discriminar indirectamente a las empleadas en los casos en que un porcentaje mayor de mujeres trabaje a tiempo parcial<sup>12</sup>. Asimismo, la evaluación objetiva del trabajo debe estar exenta de prejuicios sexistas.

14. El principio de igual remuneración por trabajo de igual valor se aplica a todos los sectores. En los casos en que el Estado tenga influencia directa en las tasas de remuneración, la igualdad en el sector público debería conseguirse lo más rápido posible garantizando igual remuneración por trabajo de igual valor en los empleos de la función pública a nivel central, provincial y local, así como en los trabajos sujetos a contratos públicos o en empresas controladas total o parcialmente por el Estado<sup>13</sup>.

15. Las remuneraciones que se acuerden mediante convenios colectivos deberían procurar garantizar la igualdad por trabajo de igual valor. Los Estados partes deberían aprobar leyes y adoptar otras medidas para promover la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, también en el sector privado, por ejemplo alentando el establecimiento de una clasificación de empleos que no tenga en cuenta el sexo; fijando objetivos con plazos determinados para alcanzar la igualdad y requisitos de información para evaluar si se han alcanzado los objetivos; y exigiendo reducciones progresivas de las diferencias entre las tasas de remuneración de los hombres y las mujeres por un trabajo de igual valor<sup>14</sup>. Los Estados partes deberían considerar la posibilidad de adoptar una amplia serie de medidas de formación profesional y de otro tipo de formación destinadas a las mujeres, que incluyan los ámbitos de estudio y de trabajo no tradicionales.

16. Las nociones de “condiciones de trabajo de las mujeres no inferiores a las de los hombres” y de “salario igual por trabajo igual” que se mencionan en la segunda parte del artículo 7 a) i) son más restrictivas que la noción de “igualdad de remuneración por trabajo de igual valor”. En primer lugar, esas condiciones guardan relación específicamente con la discriminación directa por motivos de sexo, mientras que la “igualdad de remuneración por trabajo de igual valor” debe aplicarse sin distinción de ningún tipo. En segundo lugar, se centran en una comparación más restringida del mismo trabajo o puesto, normalmente en la misma empresa u organización, en lugar de en un reconocimiento más amplio de la remuneración basada en el valor del trabajo. Por consiguiente, en el caso concreto de que un hombre y una mujer desempeñen funciones iguales o similares, ambos trabajadores deben recibir el mismo salario, aunque ello no debería ir en detrimento de la exigencia de

---

<sup>11</sup> En el Convenio de la OIT sobre Igualdad de Remuneración, 1951 (núm. 100), artículo 1 b), se define la “igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor” como “las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo”. En la Recomendación sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación), 1958 (núm. 111), se amplía el principio de remuneración igual por un trabajo de igual valor a otros motivos de discriminación prohibidos. Al utilizar expresamente el término “sin distinciones”, el artículo 7 del Pacto va más allá del Convenio núm. 100 a fin de proteger contra la discriminación por motivos distintos del sexo.

<sup>12</sup> Véase el Convenio de la OIT sobre el Trabajo a Tiempo Parcial, 1994 (núm. 175), art. 5.

<sup>13</sup> Adaptado de la Recomendación sobre Igualdad de Remuneración, 1951 (núm. 90), párrs. 1 y 2.

<sup>14</sup> Véase la Recomendación de la OIT sobre Igualdad de Remuneración, 1951 (núm. 90), párrs. 4 y 5.

adoptar medidas inmediatas para cumplir la obligación más amplia de lograr la igualdad de remuneración para los hombres y las mujeres por un trabajo de igual valor.

17. Las “condiciones de trabajo” en este apartado concreto se refieren a las “condiciones” definidas en el contrato de trabajo que puedan influir en la tasa de remuneración y a las “condiciones” más generales a las que se alude en otros párrafos del artículo 7. Así pues, una mujer que realice un trabajo de igual valor que un homólogo de sexo masculino no debería tener menos protecciones contractuales ni obligaciones contractuales más estrictas. Este requisito no impide que las mujeres gocen de unas condiciones de trabajo específicas relacionadas con el embarazo y la protección de la maternidad.

#### **4. Remuneración que proporcione a todos los trabajadores unas condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias**

18. La “remuneración”, estrechamente relacionada con los conceptos de equidad e igualdad, también debe proporcionar unas “condiciones de existencia dignas” a los trabajadores y sus familias. Mientras que los salarios equitativos y la remuneración igual se determinan en función del trabajo realizado por un trabajador concreto, así como en comparación con otros trabajadores, la remuneración que proporciona unas condiciones de existencia dignas se debe determinar en función de factores externos, como el costo de la vida y otras condiciones económicas y sociales imperantes. Así pues, la remuneración debe ser suficiente para permitir al trabajador y a su familia gozar de otros derechos reconocidos en el Pacto, como la seguridad social, la atención de salud, la educación y un nivel de vida adecuado, que le permita acceder a alimentos, agua, saneamiento, vivienda y vestido y cubrir gastos adicionales, como los costos de transporte.

19. El salario mínimo es “la cuantía mínima de la remuneración que un empleador deberá abonar a sus asalariados por las prestaciones que estos hayan efectuado durante un determinado período, sin que dicha cuantía pueda ser rebajada mediante convenio colectivo ni acuerdo individual”<sup>15</sup>. Constituye una forma de garantizar que la remuneración proporcione unas condiciones de existencia dignas a los trabajadores y sus familias.

20. Los Estados partes deberían priorizar la adopción de un salario mínimo sujeto a revisiones periódicas que se ajuste, al menos, al costo de la vida y prever un mecanismo para ello. Los trabajadores, los empleadores y las organizaciones que los representan deberían participar directamente en el funcionamiento de dicho mecanismo.

21. Los salarios mínimos solo son eficaces si se ajustan a los objetivos establecidos en el artículo 7. El salario mínimo debería estar reconocido en la legislación, fijarse atendiendo a los requisitos de unas condiciones de existencia dignas y aplicarse de forma coherente. Los elementos que han de considerarse para fijar el salario mínimo son flexibles, pero deben ser técnicamente adecuados e incluir el nivel general de salarios del país, el costo de la vida, las cotizaciones y prestaciones de la seguridad social y los niveles de vida relativos. El salario mínimo podría establecerse como un porcentaje del salario medio, siempre y cuando ese porcentaje sea suficiente para garantizar unas condiciones de existencia dignas a los trabajadores y sus familias<sup>16</sup>.

22. Al determinar el salario mínimo, es importante tener en cuenta los salarios pagados por trabajo de igual valor en los sectores sujetos a convenios colectivos salariales, así como

---

<sup>15</sup> Definición utilizada por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT en diversos informes y otros documentos.

<sup>16</sup> El Comité Europeo de Derechos Sociales ha señalado que para que una remuneración sea equitativa debe estar en cualquier caso por encima del umbral de pobreza del país, esto es, el 50% del salario medio nacional.

el nivel general de los salarios del país o la localidad en cuestión. También habrán de considerarse las necesidades de desarrollo económico y social y el logro de un alto nivel de empleo, pero el Comité subraya que esos factores no deberían utilizarse para justificar un salario mínimo que no garantice unas condiciones de existencia dignas para los trabajadores y sus familias. Aunque el Comité es consciente de que el salario mínimo se suele congelar durante períodos de crisis económica y financiera, subraya que, para que los Estados partes cumplan lo dispuesto en el artículo 7 del Pacto, esa medida debe adoptarse como último recurso y con carácter temporal, teniendo en cuenta las necesidades de los trabajadores que se encuentran en situaciones vulnerables, y que se deberá volver al procedimiento habitual de revisión periódica y aumento del salario mínimo lo más pronto posible<sup>17</sup>.

23. El salario mínimo debería aplicarse sistemáticamente, protegiendo en la mayor medida posible a todas las categorías de trabajadores, incluidos los trabajadores en situaciones vulnerables. El salario mínimo puede aplicarse de forma general o diferir en función de los sectores, las regiones, las zonas y las categorías profesionales<sup>18</sup>, siempre y cuando los salarios se apliquen sin discriminación directa o indirecta y garanticen unas condiciones de existencia dignas. Al establecer el salario mínimo para un determinado sector o industria, no se debería infravalorar el trabajo realizado en sectores que principalmente emplean a mujeres, minorías o trabajadores extranjeros en comparación con el trabajo realizado en sectores que emplean principalmente a hombres o a nacionales. Es especialmente importante velar por que los métodos de evaluación del trabajo empleados para armonizar o ajustar los regímenes de salarios mínimos por sector o profesión no sean inherentemente discriminatorios.

24. El incumplimiento por los empleadores de las disposiciones relativas al salario mínimo debería estar sujeto a sanciones penales o de otra índole. Para garantizar la aplicación en la práctica de esas disposiciones se necesitan medidas apropiadas, como inspecciones laborales eficaces. Los Estados partes deberían facilitar información adecuada sobre el salario mínimo en los idiomas y dialectos pertinentes y en formatos accesibles a los trabajadores con discapacidad y los trabajadores analfabetos.

## **B. Artículo 7 b) - La seguridad y la higiene en el trabajo**

25. La prevención de accidentes y enfermedades profesionales es un componente fundamental del derecho a unas condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, y guarda estrecha relación con otros derechos reconocidos en el Pacto, en particular con el derecho al más alto nivel posible de salud física y mental<sup>19</sup>. Los Estados partes deberían adoptar una política nacional para prevenir los accidentes y daños a la salud relacionados con el trabajo mediante la reducción al mínimo de los riesgos en el entorno de trabajo<sup>20</sup>, y garantizar una amplia participación en la formulación, aplicación y revisión de dicha política, en particular de los trabajadores, los empleadores y las organizaciones que los representan<sup>21</sup>. Si bien la prevención total de los accidentes y enfermedades profesionales puede resultar imposible, los costos humanos y de otra índole de no adoptar medidas son muy superiores a la carga

<sup>17</sup> Carta sobre las medidas de austeridad dirigida a los Estados partes por el Presidente del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, mayo de 2012.

<sup>18</sup> Véase la Recomendación de la OIT sobre la Fijación de Salarios Mínimos, 1970 (núm. 135), Parte III, párr. 5.

<sup>19</sup> Véase el artículo 12, párrafo 2 b) y c), del Pacto.

<sup>20</sup> Véase el Convenio de la OIT sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores, 1981 (núm. 155), art. 4 1).

<sup>21</sup> *Ibid.*

económica que entraña para los Estados partes la adopción de medidas preventivas inmediatas, que deberían ampliarse con el tiempo<sup>22</sup>.

26. La política nacional debería abarcar todas las ramas de la actividad económica, incluidos los sectores formales e informales, y todas las categorías de trabajadores<sup>23</sup>, incluidos los trabajadores en condiciones atípicas de empleo, los aprendices y los pasantes. Debería tener en cuenta los riesgos específicos para la seguridad y la salud de las trabajadoras en caso de embarazo, así como de los trabajadores con discapacidad, sin discriminar por ningún motivo a esos trabajadores. Los trabajadores deberían poder vigilar las condiciones de trabajo sin temer represalias.

27. La política debería abordar al menos las siguientes esferas<sup>24</sup>: diseño, ensayo, elección, reemplazo, instalación, acondicionamiento, utilización y mantenimiento de los componentes materiales de trabajo (lugares de trabajo, entorno laboral, procesos de trabajo, herramientas, maquinaria y equipo, así como sustancias y agentes químicos, físicos y biológicos); la relación entre los principales elementos de trabajo y la capacidad física y mental de los trabajadores, incluidos los requisitos ergonómicos; la formación del personal pertinente; y la protección de los trabajadores y de las organizaciones que los representan contra medidas disciplinarias cuando hayan actuado de conformidad con la política nacional, por ejemplo en respuesta a un peligro inminente y grave.

28. En particular, la política debería indicar las acciones específicas que se requieren de los empleadores en áreas como la prevención de accidentes y enfermedades y la respuesta en esos casos, así como el registro y la notificación de los datos pertinentes, dada la responsabilidad fundamental que incumbe al empleador de proteger la salud y la seguridad de los trabajadores. También debería prever un mecanismo, que podría ser un órgano central, encargado de coordinar la aplicación de la política y los programas de apoyo y autorizado a llevar a cabo revisiones periódicas. Para facilitar la revisión, la política debería promover la recopilación y difusión de datos fiables y válidos sobre la gama más completa posible de accidentes y enfermedades profesionales, incluidos los accidentes de los trabajadores en los trayectos hasta o desde el lugar de trabajo<sup>25</sup>. La recopilación de datos debería respetar los principios de derechos humanos, incluida la confidencialidad de los datos personales y médicos<sup>26</sup>, y los datos deberían estar desglosados por sexo u otros criterios pertinentes.

29. La política debería incluir disposiciones apropiadas para la aplicación y el seguimiento, por ejemplo la realización de investigaciones efectivas, y prever sanciones adecuadas en caso de infracciones, como el derecho de las fuerzas del orden a suspender las actividades de empresas que no sean seguras. Los trabajadores afectados por un accidente o enfermedad profesional prevenible deberían tener derecho a una reparación, incluido el acceso a mecanismos adecuados de reclamación, como los tribunales, para resolver las controversias. En particular, los Estados partes deberían velar por que los trabajadores que sufran un accidente o se vean afectados por una enfermedad y, cuando proceda, las personas a su cargo, reciban una indemnización adecuada que incluya los gastos de

<sup>22</sup> Véase Craven, *The International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights*, cap. 6, sec. III.C.

<sup>23</sup> Véase el Convenio de la OIT sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores, 1981 (núm. 155), arts. 1 1) y 2 1). En particular, las políticas deberían comprender la protección de los trabajadores domésticos, así como de los trabajadores temporales, los trabajadores a tiempo parcial, los aprendices, los trabajadores por cuenta propia, los trabajadores migrantes y los trabajadores del sector informal.

<sup>24</sup> Véase el Convenio de la OIT sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores, 1981 (núm. 155), art. 5 a), b), c) y e).

<sup>25</sup> Véase el Protocolo de 2002 del Convenio de la OIT sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores, 1981 (núm. 155), art. 1 d).

<sup>26</sup> *Ibid.*, art. 3 d).



tratamiento, la pérdida de ingresos y otros gastos, y tengan acceso a servicios de rehabilitación.

30. El acceso a agua potable y a servicios de saneamiento adecuados que respondan también a las necesidades de higiene específicas de las mujeres y la disponibilidad de documentación e información para promover una buena higiene son componentes esenciales de un entorno de trabajo seguro y saludable. La licencia por enfermedad con goce de sueldo es fundamental para que los trabajadores con enfermedades agudas y crónicas puedan recibir tratamiento y para evitar el contagio de otros trabajadores.

**C. Artículo 7 c) - Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad**

31. Todos los trabajadores tienen derecho a iguales oportunidades de promoción a través de procedimientos equitativos, transparentes y basados en el mérito que respeten los derechos humanos. Los criterios aplicables de tiempo de servicio y capacidad deberían incluir también una evaluación de las circunstancias individuales, así como los distintos papeles y experiencias de los hombres y las mujeres, a fin de garantizar la igualdad de oportunidades para todos. No deberían tener cabida criterios irrelevantes como las preferencias personales o los vínculos familiares, políticos y sociales. Del mismo modo, los trabajadores deben tener la oportunidad de ser promovidos al margen de represalias relacionadas con la actividad sindical o política. La referencia a la igualdad de oportunidades implica que la contratación, la promoción o la rescisión no pueden ser discriminatorias. Esto es sumamente importante en el caso de las mujeres y de otros trabajadores, como los trabajadores con discapacidad, los trabajadores de determinadas minorías étnicas, nacionales y de otra índole, los trabajadores homosexuales, bisexuales, transgénero e intersexuales, los trabajadores de edad y los trabajadores indígenas.

32. La igualdad en la promoción requiere que se analicen los obstáculos directos e indirectos y que se introduzcan medidas tales como la capacitación e iniciativas para conciliar las responsabilidades laborales y familiares, por ejemplo servicios asequibles de guardería y de atención a adultos dependientes. Para acelerar la igualdad *de facto*, podría hacer falta adoptar medidas especiales de carácter temporal<sup>27</sup>. Estas medidas deberían revisarse periódicamente y se deberían aplicar sanciones apropiadas en caso de incumplimiento.

33. En el sector público, los Estados partes deberían introducir normas objetivas para la contratación, la promoción y la rescisión que tengan por objeto lograr la igualdad, especialmente entre hombres y mujeres. Los ascensos en el sector público deberían estar sujetos a un examen imparcial. Para el sector privado, los Estados partes deberían aprobar leyes pertinentes, por ejemplo una ley amplia y no discriminatoria para garantizar la igualdad de trato en la contratación, la promoción y la rescisión, y realizar estudios de seguimiento de los cambios a lo largo del tiempo.

---

<sup>27</sup> Véase Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, observación general núm. 16 (2005) sobre la igualdad de derechos del hombre y la mujer al disfrute de los derechos económicos, sociales y culturales, párr. 15; y observación general núm. 20, párrs. 38 y 39.

## **D. Artículo 7 d) - El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos**

34. El descanso y el disfrute del tiempo libre, la limitación de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas ayudan a los trabajadores a mantener un equilibrio adecuado entre las responsabilidades profesionales, familiares y personales y a evitar el estrés, los accidentes y las enfermedades relacionados con el trabajo. También contribuyen a hacer efectivos otros derechos reconocidos en el Pacto; por tanto, aunque los Estados partes gozan de flexibilidad en función del contexto nacional, tienen la obligación de establecer unas normas mínimas que deben respetarse y no pueden rechazarse ni reducirse alegando motivos económicos o de productividad. Los Estados partes deberían aprobar, mantener y hacer cumplir leyes, políticas y reglamentos que abarquen los diversos aspectos que se describen a continuación.

### **1. Limitación de las horas diarias de trabajo**

35. Los días de trabajo dedicados a cualquier tipo de actividades, incluido el trabajo no remunerado, deberían limitarse a un número determinado de horas. Si bien el límite diario general (sin contar las horas extraordinarias) debería ser de ocho horas<sup>28</sup>, esta norma debería tener en cuenta las complejidades del lugar de trabajo y permitir cierta flexibilidad, en función, por ejemplo, de los diferentes tipos de modalidades de trabajo, como el trabajo por turnos, los turnos laborales consecutivos, el trabajo en situaciones de emergencia y las modalidades de trabajo flexibles. Las excepciones deberían estar estrictamente limitadas y ser objeto de consultas con los trabajadores y las organizaciones que los representan. En los casos en que la legislación permita jornadas de trabajo más largas, los empleadores deberían compensar esas jornadas con otras más cortas, de modo que el número medio de horas de trabajo en un período de varias semanas no exceda el principio general de ocho horas por día<sup>29</sup>. En el cálculo de las horas de trabajo debe tenerse en cuenta el tiempo en que los trabajadores tengan que estar de guardia o localizables.

36. La legislación debería establecer el número máximo de horas diarias de trabajo, que podrían variar en función de las exigencias de las diferentes actividades laborales, pero no deberían superar lo que se considera una jornada de trabajo máxima razonable. Las medidas destinadas a ayudar a los trabajadores a conciliar el trabajo con las responsabilidades familiares no deberían reforzar los estereotipos de que los hombres son el principal sostén de la familia y las mujeres deberían asumir la responsabilidad principal de ocuparse del hogar. A fin de lograr una igualdad sustantiva, tanto los hombres como las mujeres que trabajan y tienen responsabilidades familiares deberían beneficiarse de las medidas en pie de igualdad<sup>30</sup>.

### **2. Limitación de las horas semanales de trabajo**

37. El número de horas de trabajo por semana también debería limitarse mediante la legislación. Son aplicables los mismos criterios que se indican para los límites diarios de horas de trabajo. La limitación debería aplicarse en todos los sectores y para todos los tipos

---

<sup>28</sup> Véanse el Convenio sobre las Horas de Trabajo (Industria), 1919 (núm. 1), art. 2, y el Convenio sobre las Horas de Trabajo (Comercio y Oficinas), 1930 (núm. 30), art. 3, de la OIT. Si bien el alcance de estos convenios es muy amplio, no cubren todas las áreas de actividad económica, como las de los trabajadores agrícolas y domésticos, de las que se ocupan convenios y recomendaciones posteriores de la OIT.

<sup>29</sup> Adaptado del Convenio de la OIT sobre las Horas de Trabajo (Industria), 1919 (núm. 1), art. 2 c) (en lo que respecta específicamente al trabajo por turnos).

<sup>30</sup> Convenio de la OIT sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares, 1981 (núm. 156).

de trabajo, incluido el trabajo no remunerado. Por ejemplo, podrían aplicarse semanas de trabajo reducidas en el caso de actividades arduas. El Comité tiene constancia de que muchos Estados partes han optado por una semana de 40 horas y recomienda que los que aún no lo hayan hecho adopten medidas progresivamente para alcanzar este objetivo<sup>31</sup>. La legislación debería permitir cierta flexibilidad para sobrepasar el número limitado de horas de trabajo por semana, en función de las distintas modalidades y sectores de trabajo. Sin embargo, por regla general, el número medio de horas semanales correspondiente a un período determinado debería ajustarse a la semana estándar de trabajo legalmente establecida. Los trabajadores deberían recibir remuneración adicional por las horas extraordinarias que superen el máximo de horas de trabajo permitidas por semana.

### 3. Períodos de descanso diario

38. El descanso durante el día es importante para la salud y la seguridad de los trabajadores, por lo que la legislación debería prever y proteger los períodos de descanso durante la jornada de trabajo. La legislación debería establecer períodos de descanso obligatorios para los trabajadores que utilicen maquinaria o realicen tareas que puedan afectar a su vida y su salud o a las de otras personas. La legislación también debería incluir disposiciones específicas sobre los períodos de descanso para los trabajadores nocturnos y reconocer determinadas situaciones, como las de las mujeres embarazadas o las lactantes, que pueden requerir períodos de descanso específicos para amamantar a sus hijos, o la de los trabajadores que siguen un tratamiento médico. Los períodos de descanso diario deberían tener en cuenta las posibilidades que ofrecen las modalidades de trabajo flexibles que permiten jornadas laborales prolongadas a cambio de un día adicional de descanso en un período semanal o quincenal.

### 4. Períodos de descanso semanal

39. Todos los trabajadores deben gozar de períodos de descanso semanal, en principio de al menos 24 horas consecutivas por cada período de 7 días<sup>32</sup>, aunque 2 días consecutivos de descanso para los trabajadores es preferible, por regla general, para su salud y seguridad. Los días de descanso deberían acomodarse a las costumbres y tradiciones del país y de los trabajadores en cuestión<sup>33</sup> y concederse simultáneamente a todo el personal de la empresa o el lugar de trabajo<sup>34</sup>.

40. Deberían permitirse excepciones temporales en ciertos casos, tales como accidentes, fuerza mayor, requisitos de trabajo urgentes y aumentos extraordinarios de trabajo o para evitar la pérdida de materias perecederas<sup>35</sup>, y cuando la naturaleza del servicio prestado requiera trabajar en los días que suelen ser de descanso, por ejemplo, en el sector del comercio al por menor durante el fin de semana. En esos casos, los trabajadores deberían recibir, en la medida de lo posible, un descanso compensatorio de al menos 24 horas dentro

<sup>31</sup> Véase OIT, “El tiempo de trabajo en el siglo XXI”, informe para el debate de la Reunión tripartita de expertos sobre la ordenación del tiempo de trabajo (17 a 21 de octubre de 2011), párr. 40, en el que se señala que en el 41% de los países se ha establecido una semana de trabajo regular de 40 horas.

<sup>32</sup> Véanse el Convenio sobre el Descanso Semanal (Industria), 1921 (núm. 14), art. 2 1), y el Convenio sobre el Descanso Semanal (Comercio y Oficinas), 1957 (núm. 106), art. 6 1), de la OIT.

<sup>33</sup> Véanse el Convenio sobre el Descanso Semanal (Industria), 1921 (núm. 14), art. 2 3), y el Convenio sobre el Descanso Semanal (Comercio y Oficinas), 1957 (núm. 106), art. 6 3) y 4), de la OIT.

<sup>34</sup> Véanse el Convenio sobre el Descanso Semanal (Industria), 1921 (núm. 14), art. 2 2), y el Convenio sobre el Descanso Semanal (Comercio y Oficinas), 1957 (núm. 106), art. 6 2), de la OIT.

<sup>35</sup> Véase el Convenio de la OIT sobre el Descanso Semanal (Comercio y Oficinas), 1957 (núm. 106), art. 8 1). Véase también OIT, “El tiempo de trabajo en el siglo XXI”, párr. 21.

del período laboral de 7 días<sup>36</sup>. Las excepciones deberían acordarse mediante consultas con los trabajadores y los empleadores y las organizaciones que los representan.

## **5. Vacaciones anuales pagadas**

41. Todos los trabajadores, incluidos los trabajadores a tiempo parcial y los trabajadores temporales, deben tener vacaciones anuales pagadas<sup>37</sup>. La legislación debería prever el derecho, como mínimo, a tres semanas de trabajo de vacaciones pagadas por un año de servicio a tiempo completo. Los trabajadores deberían recibir al menos el salario normal por el período correspondiente de vacaciones. La legislación también debería especificar los requisitos mínimos de servicio, que no debe superar los seis meses, para las vacaciones pagadas. En esas situaciones, el trabajador debería disfrutar no obstante de vacaciones pagadas proporcionales al período de empleo. Las licencias por enfermedad u otros motivos justificados no deberían deducirse de las vacaciones anuales pagadas.

42. Los trabajadores a tiempo parcial deberían tener vacaciones anuales pagadas equivalentes a las de los trabajadores a tiempo completo comparables, y proporcionales a las horas de trabajo. El hecho de no incluir a los trabajadores a tiempo parcial en el ámbito de aplicación de la legislación dará lugar a desigualdades entre hombres y mujeres cuando una proporción mayor de mujeres recurra al trabajo a tiempo parcial, por ejemplo, al volver al trabajo después de una licencia por maternidad.

43. El momento en que se tomen las vacaciones anuales pagadas debería ser objeto de una decisión negociada entre el empleador y el trabajador; no obstante, en la legislación debería preverse un período mínimo ininterrumpido de vacaciones anuales pagadas, idealmente de dos semanas. Los trabajadores no pueden renunciar a estas vacaciones, ni siquiera a cambio de una compensación. Al finalizar el empleo, debería concederse a los trabajadores el período de vacaciones anuales restante o una compensación alternativa equivalente al mismo nivel de salario o de crédito de días de vacaciones.

44. La legislación se deberían definir otras formas de permisos, en particular el derecho a licencia por maternidad o paternidad o permisos parentales, así como el permiso por motivos familiares y la licencia con sueldo por enfermedad. Los trabajadores no deberían ser contratados temporalmente para ser excluidos del derecho a estos permisos.

## **6. Días festivos remunerados**

45. Los trabajadores deberían disfrutar de un número establecido de días festivos remunerados como días laborables normales. Los trabajadores que tengan que trabajar en días festivos deberían recibir por lo menos el mismo salario que en un día normal de trabajo, así como las vacaciones compensatorias correspondientes al tiempo trabajado. Debería prohibirse por ley el establecimiento de cualquier requisito mínimo de trabajo para tener derecho a días festivos pagados. Los días festivos pagados no deberían contarse como parte de las vacaciones anuales.

## **7. Modalidades de trabajo flexibles**

46. A la luz de la evolución reciente del derecho laboral y las prácticas de empleo, puede ser adecuado elaborar una política nacional sobre la flexibilidad en el lugar de trabajo. Esta política podría incluir modalidades flexibles de programación de las horas de trabajo, por ejemplo horarios flexibles, semanas de trabajo comprimidas y puestos

---

<sup>36</sup> Véanse el Convenio sobre el Descanso Semanal (Industria), 1921 (núm. 14), art. 5, y el Convenio sobre el Descanso Semanal (Comercio y Oficinas), 1957 (núm. 106), art. 8 3), de la OIT.

<sup>37</sup> Véase el Convenio de la OIT sobre las Vacaciones Pagadas (Revisado), 1970 (núm. 132), arts. 2, 3, 4, 5 1), 6, 7 1), 8 2), 11 y 12.

compartidos, así como flexibilidad en cuanto al lugar de trabajo para incluir el trabajo desde casa, el teletrabajo o el trabajo desde un centro anexo. Estas medidas pueden contribuir también a lograr un mejor equilibrio entre las responsabilidades laborales y familiares, siempre que respondan a las diferentes necesidades y problemas de los trabajadores y las trabajadoras. Las modalidades de trabajo flexibles deben satisfacer las necesidades tanto de los trabajadores como de los empleadores, y en ningún caso deberían emplearse para socavar el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias.

## E. Temas especiales de amplia aplicación

47. El derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias guarda relación con trabajadores específicos:

a) **Trabajadoras.** Los progresos realizados en los tres indicadores clave interrelacionados de la igualdad de género en el contexto de los derechos laborales —el “techo de cristal”, la “diferencia salarial por razón de sexo” y el “suelo adherente”— están lejos de ser satisfactorios. La discriminación interseccional y la falta de un enfoque de todo el ciclo de vida con respecto a las necesidades de las mujeres conducen a una acumulación de desventajas que afecta negativamente al derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias y a otros derechos. Debe prestarse especial atención a abordar la segregación ocupacional en función del sexo y a lograr la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, así como la igualdad de oportunidades para la promoción, por ejemplo mediante la aplicación de medidas especiales de carácter temporal. Toda evaluación del “valor” del trabajo debe evitar los estereotipos de género que podrían infravalorar el trabajo realizado principalmente por las mujeres. Los Estados partes deberían tener en cuenta las diferentes necesidades de los trabajadores y las trabajadoras. Por ejemplo, podría ser necesario adoptar medidas específicas para proteger la seguridad y la salud de las trabajadoras embarazadas en relación con los desplazamientos o el trabajo nocturno. Los servicios de guardería en el lugar de trabajo y las modalidades de trabajo flexibles pueden promover la igualdad de las condiciones de trabajo en la práctica. Los trabajadores que se beneficien de medidas específicas de género no deberían ser penalizados en otras esferas. Los Estados partes deben adoptar medidas para hacer frente a las funciones tradicionales de los géneros, así como a otros obstáculos estructurales que perpetúan la desigualdad de género.

b) **Trabajadores jóvenes y trabajadores de edad.** Todos los trabajadores deberían estar protegidos contra la discriminación por edad. Los trabajadores jóvenes no deberían sufrir discriminación salarial, obligándoles por ejemplo a aceptar salarios bajos que no reflejan sus calificaciones. El uso excesivo de pasantías y programas de formación no remunerados, así como de contratos a corto plazo y a plazo fijo que afectan negativamente a la seguridad en el empleo, las perspectivas profesionales y las prestaciones de la seguridad social, no es conforme con el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias. Las leyes y reglamentos deberían incluir medidas específicas para proteger la salud y la seguridad de los trabajadores jóvenes, por ejemplo aumentando la edad mínima para ciertos tipos de trabajo<sup>38</sup>. Los trabajadores de edad deberían recibir un salario justo e igual remuneración por trabajo de igual valor, y tener las mismas oportunidades de promoción basada en su experiencia y los conocimientos que posean<sup>39</sup>. Podría ser necesario aplicar medidas específicas de seguridad y salud, y los trabajadores de edad deberían beneficiarse de programas de prejubilación, si así lo desean<sup>40</sup>. Los efectos acumulativos de la discriminación contra las trabajadoras a lo largo del ciclo de vida podrían requerir

<sup>38</sup> Véase el Convenio de la OIT sobre la Edad Mínima, 1973 (núm. 138), arts. 3 y 7.

<sup>39</sup> Véase Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, observación general núm. 6 (1995), relativa a los derechos económicos, sociales y culturales de las personas mayores, párr. 23.

<sup>40</sup> *Ibid.*, párr. 24.

medidas específicas para lograr la igualdad y garantizar salarios justos, las mismas oportunidades de promoción y los mismos derechos de pensión.

c) **Trabajadores con discapacidad.** A veces, los trabajadores con discapacidad requieren medidas específicas para disfrutar del derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias en igualdad de condiciones con los demás. Los trabajadores con discapacidad no deberían estar segregados en talleres protegidos. Deberían beneficiarse de un entorno laboral accesible y no se les deben negar ajustes razonables, como ajustes en el lugar de trabajo o modalidades de trabajo flexibles. También deberían disfrutar de igual remuneración por trabajo de igual valor y no deben sufrir discriminación salarial debido a una supuesta menor capacidad de trabajo.

d) **Trabajadores de la economía informal.** Aunque estos trabajadores representan un porcentaje considerable de la fuerza de trabajo mundial, a menudo están excluidos de las estadísticas nacionales y carecen de protección, respaldo y salvaguardias legales, lo que exacerba la vulnerabilidad. Si bien el objetivo general debería ser la formalización del trabajo, las leyes y las políticas deberían ampliarse explícitamente a los trabajadores de la economía informal, y los Estados partes deberían adoptar medidas para recopilar datos desglosados pertinentes a fin de incluir a esta categoría de trabajadores en la efectividad progresiva del derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias. A tal efecto, la economía informal debería estar incluida en el mandato del respectivo mecanismo de supervisión y cumplimiento. Las mujeres suelen estar excesivamente representadas en la economía informal, por ejemplo como trabajadoras ocasionales, trabajadoras a domicilio o trabajadoras por cuenta propia, lo que a su vez agrava las desigualdades en cuanto a la remuneración, la salud y la seguridad, el descanso, el disfrute del tiempo libre y las vacaciones pagadas.

e) **Trabajadores migrantes.** Estos trabajadores, en particular si están indocumentados, están expuestos a la explotación, a largas jornadas de trabajo, salarios injustos y entornos de trabajo peligrosos e insalubres. Dicha vulnerabilidad se ve agravada por prácticas laborales abusivas que confieren al empleador control sobre la situación de residencia del trabajador migrante o que vinculan a los trabajadores migrantes con un empleador específico. Si no hablan el idioma o los idiomas nacionales es posible que tengan un menor conocimiento de sus derechos y que no puedan acceder a los mecanismos de reparación de agravios. Los trabajadores indocumentados a menudo temen represalias por parte de los empleadores y una posible expulsión en caso de que denuncien las condiciones de trabajo. Las leyes y las políticas deberían velar por que los trabajadores migrantes gocen de un trato no menos favorable que el de los trabajadores nacionales en cuanto a remuneración y condiciones de trabajo. Los trabajadores migrantes internos también están expuestos a la explotación y requieren medidas legislativas y de otra índole para garantizar su derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias.

f) **Trabajadores domésticos.** La inmensa mayoría de los trabajadores domésticos son mujeres. Muchos de ellos pertenecen a minorías étnicas o nacionales o son migrantes. A menudo están aislados y pueden ser explotados, acosados y, en algunos casos, en particular los trabajadores domésticos que viven en el domicilio del empleador, sujetos a condiciones similares a la esclavitud. Con frecuencia no tienen derecho a afiliarse a sindicatos ni libertad para comunicarse con otras personas. Debido a las percepciones estereotipadas, las aptitudes necesarias para el trabajo doméstico están infravaloradas; como resultado, este trabajo es una de las ocupaciones peor pagadas. Los trabajadores domésticos tienen derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias<sup>41</sup>, incluida la protección contra los abusos, el acoso y la violencia, a condiciones de trabajo decentes, vacaciones

---

<sup>41</sup> Véase el Convenio de la OIT sobre las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos, 2011 (núm. 189), arts. 5, 6, 7, 10, 11, 13, 14, 16 y 17.

anuales pagadas, horas de trabajo normales, descanso diario y semanal en igualdad de condiciones que otros trabajadores, cobertura salarial mínima donde exista, remuneración fijada sin discriminación por razón de sexo y seguridad social. La legislación debería reconocer estos derechos para los trabajadores domésticos y proporcionar los medios adecuados para controlar el trabajo doméstico, por ejemplo mediante inspecciones de trabajo, y para que los trabajadores domésticos puedan denunciar los abusos y obtener reparación.

g) **Trabajadores por cuenta propia.** Cuando estos trabajadores no puedan obtener ingresos suficientes, deberían tener acceso a medidas de apoyo adecuadas. Las trabajadoras por cuenta propia deberían beneficiarse de un seguro de maternidad en condiciones de igualdad con las demás trabajadoras<sup>42</sup>. La legislación sobre seguridad y salud en el trabajo debería cubrir a los trabajadores por cuenta propia, requerirles que realicen programas de formación adecuados, y estar destinada a concienciarlos sobre la importancia del descanso, el disfrute del tiempo libre y la limitación de las horas de trabajo. Los pequeños agricultores que recurren a la mano de obra familiar no remunerada para compensar las difíciles condiciones de trabajo merecen especial atención.

h) **Trabajadores agrícolas.** Los trabajadores agrícolas a menudo se enfrentan a graves desventajas socioeconómicas, el trabajo forzoso, la inseguridad de los ingresos y la falta de acceso a los servicios básicos. En ocasiones, se les excluye formalmente de los sistemas de relaciones laborales y de seguridad social. Las trabajadoras agrícolas, en particular en las granjas familiares, con frecuencia no están reconocidas como trabajadoras y, por consiguiente, no tienen derecho a un salario y a la protección social, a afiliarse a cooperativas agrícolas, ni a beneficiarse de préstamos, créditos u otras medidas para mejorar las condiciones de trabajo. Los Estados partes deberían promulgar leyes y políticas para velar por que los trabajadores agrícolas disfruten de un trato no menos favorable que las demás categorías de trabajadores.

i) **Trabajadores refugiados.** Debido a su situación frecuentemente precaria, los trabajadores refugiados siguen siendo vulnerables a la explotación, la discriminación y el abuso en el lugar de trabajo, pueden estar peor pagados que los nacionales, tienen una jornada de trabajo más prolongada y sus condiciones de trabajo son más peligrosas. Los Estados partes deberían promulgar leyes que permitan trabajar a los refugiados y hacerlo en condiciones no menos favorables que las de los nacionales.

j) **Trabajadores no remunerados.** Las mujeres trabajan en actividades que son importantes para sus hogares y para la economía nacional, y dedican el doble de tiempo que los hombres al trabajo no remunerado. Los trabajadores no remunerados, como los trabajadores en el hogar o en empresas familiares, los trabajadores voluntarios y los pasantes no remunerados, han permanecido al margen del ámbito de aplicación de los convenios de la OIT y de la legislación nacional. Tienen derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias y deberían estar protegidos por las leyes y las políticas en materia de seguridad y salud en el trabajo, descanso y disfrute del tiempo libre, limitación razonable de las horas de trabajo y seguridad social.

#### **Protección contra el acoso, incluido el acoso sexual**

48. Todos los trabajadores deberían estar protegidos contra el acoso físico y psicológico, incluido el acoso sexual. La legislación, como las leyes contra la discriminación, el código penal y la legislación laboral, deberían definir ampliamente el acoso, haciendo referencia explícita al acoso sexual y a otras formas de acoso, por ejemplo por razón de sexo,

---

<sup>42</sup> Véase Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, comunicación núm. 36/2012, *Blok y otros c. los Países Bajos*, dictamen aprobado el 17 de febrero de 2014.

discapacidad, raza, orientación sexual, identidad de género e intersexualidad. Es apropiado establecer una definición específica del acoso sexual en el lugar de trabajo, y la legislación debería tipificar y sancionar adecuadamente el acoso sexual. La política nacional que se aplique al lugar de trabajo, tanto en el sector público como en el privado, debería incluir al menos los siguientes elementos: a) una referencia explícita al acoso practicado por y contra cualquier trabajador; b) la prohibición de determinados actos que constituyen acoso, incluido el acoso sexual; c) la identificación de los deberes específicos de los empleadores, los directores, los supervisores y los trabajadores para prevenir y, cuando proceda, resolver y reparar los casos de acoso; d) el acceso a la justicia para las víctimas, entre otras cosas mediante asistencia jurídica gratuita; e) la formación obligatoria para todo el personal, incluidos los directores y los supervisores; f) la protección de las víctimas, incluida la designación de personas encargadas de prestarles ayuda, así como mecanismos de denuncia y de reparación; g) la prohibición expresa de las represalias; h) los procedimientos para notificar y comunicar las denuncias de acoso sexual a una autoridad pública central y su resolución; i) la instauración de una política específica para el lugar de trabajo, claramente visible, elaborada mediante consultas con los trabajadores, los empleadores y las organizaciones que los representan, y otras partes interesadas como las organizaciones de la sociedad civil.

49. Los defensores de los derechos humanos deberían poder contribuir sin ningún tipo de acoso a que los derechos contemplados en el Pacto sean plenamente efectivos para todos. Los Estados partes deberían respetar, proteger y promover la labor de los defensores de los derechos humanos y otros actores de la sociedad civil, con miras a hacer efectivo del derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, entre otras cosas facilitando el acceso a la información y permitiendo el ejercicio de sus derechos de libertad de expresión, de asociación, de reunión y de participación pública.

### **III. Obligaciones**

#### **A. Obligaciones generales**

50. Los Estados partes deben cumplir sus obligaciones básicas y adoptar medidas deliberadas, concretas y dirigidas a la efectividad progresiva del derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, hasta el máximo de los recursos de que dispongan<sup>43</sup>. Además de la legislación como una medida indispensable, los Estados también deberían velar por la disponibilidad de recursos judiciales y otros recursos efectivos que incluyan, entre otras, medidas administrativas, financieras, educativas y sociales.

51. Los Estados partes deben avanzar de la manera más rápida y efectiva posible hacia la plena aplicación del derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, manteniendo un grado de flexibilidad para elegir los medios adecuados. Aunque los actores no estatales, como las organizaciones de empleadores y de trabajadores, también tienen la responsabilidad de procurar condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, en particular a través de convenios colectivos, los Estados partes deben regular y velar de forma eficaz por el cumplimiento de ese derecho, y sancionar su vulneración por los empleadores públicos y privados.

52. Los Estados partes deberían evitar adoptar deliberadamente cualquier medida regresiva sin una cuidadosa consideración y justificación. Cuando un Estado parte trata de introducir medidas regresivas, por ejemplo en respuesta a una crisis económica, tiene que

---

<sup>43</sup> Véase Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, observación general núm. 3 (1990) sobre la índole de las obligaciones de los Estados partes.



demostrar que esas medidas son temporales, necesarias, no discriminatorias y que respetan al menos sus obligaciones básicas<sup>44</sup>. Un Estado parte nunca puede justificar la adopción de medidas regresivas en relación con aspectos del derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que estén sujetos a obligaciones inmediatas o básicas. Los Estados partes que se enfrentan a dificultades considerables para lograr la efectividad progresiva de ese derecho debido a la falta de recursos nacionales tienen la obligación de solicitar cooperación y asistencia internacionales.

53. Los Estados partes deben garantizar que el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias se ejerza sin discriminación de ningún tipo. Concretamente, tienen la obligación de garantizar que las mujeres disfruten de condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres y que reciban igual salario por trabajo de igual valor, lo que requiere la eliminación inmediata de la discriminación formal y sustantiva<sup>45</sup>. Los Estados partes también deben combatir todas las formas de trato desigual derivadas de relaciones laborales precarias.

54. Para garantizar la rendición de cuentas, los Estados partes deberían establecer un sistema eficaz de inspecciones de trabajo, con la participación de los interlocutores sociales, para supervisar todos los aspectos del derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores de la economía informal, los trabajadores domésticos y los trabajadores agrícolas; proporcionar asesoramiento a los trabajadores y los empleadores; y notificar los abusos a las autoridades competentes. Las inspecciones de trabajo deberían ser independientes y tener recursos suficientes; estar dotadas de personal capacitado; poder recurrir a especialistas y expertos médicos; tener autoridad para entrar en los lugares de trabajo libremente y sin previo aviso, formular recomendaciones para prevenir o remediar los problemas y facilitar el acceso de las víctimas a la justicia. El incumplimiento de sus recomendaciones debería dar lugar a sanciones. Las inspecciones de trabajo deberían centrarse en la supervisión de los derechos de los trabajadores y no ser utilizadas para otros fines, como el control de la situación de migración de los trabajadores.

55. Los Estados partes deberían identificar indicadores y puntos de referencia para supervisar la aplicación del derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias. Dichos indicadores y puntos de referencia deberían abordar los diferentes elementos del derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, estar desglosados por sexo y por otros aspectos relevantes como edad, discapacidad, nacionalidad y zona urbana o rural, y abarcar a todas las personas bajo la jurisdicción territorial del Estado parte o bajo su control. Los Estados partes deberían definir los indicadores que son más pertinentes para la aplicación nacional de este derecho, como la incidencia de los accidentes de trabajo; la comparación entre los salarios de las mujeres y los de los hombres; la proporción de mujeres y de otras personas insuficientemente representadas en puestos de alto nivel; la proporción de trabajadores a los que se ofrece capacitación laboral continua; el número de denuncias de acoso recibidas y resueltas; las normas mínimas relativas al descanso, el disfrute del tiempo libre, las horas de trabajo y las vacaciones anuales pagadas; y la adopción de medidas para que las mujeres y los hombres puedan conciliar la vida profesional y familiar. El Comité invita a los Estados partes a que, cuando seleccionen los indicadores, tengan en cuenta las orientaciones disponibles, incluidas las listas de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH) de

---

<sup>44</sup> Carta sobre las medidas de austeridad dirigida a los Estados partes por el Presidente del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, mayo de 2012.

<sup>45</sup> Véase Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, observación general núm. 20, párr. 8.

indicadores ilustrativos con respecto a los artículos 6 y 7 del Pacto y los indicadores de la OIT<sup>46</sup>.

56. El Comité subraya la importancia de que para la formulación, aplicación, revisión y supervisión de las leyes y las políticas relacionadas con el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, se celebren consultas no solo con los interlocutores sociales tradicionales, como los trabajadores y los empleadores y sus organizaciones representativas, sino también con otras organizaciones pertinentes, como las que representan a las personas con discapacidad, los jóvenes y las personas mayores, las mujeres, los trabajadores de la economía informal, los migrantes y las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero e intersexuales así como con los representantes de grupos étnicos y comunidades indígenas.

57. Toda persona que haya sido objeto de una vulneración del derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias debería tener acceso a recursos judiciales efectivos u otros recursos apropiados, incluida una adecuada reparación, restitución, indemnización y satisfacción o garantías de no repetición. El acceso a la reparación no debería denegarse aduciendo que la persona afectada es un migrante irregular. No solo los tribunales, sino también las instituciones nacionales de derechos humanos, las inspecciones de trabajo y otros mecanismos pertinentes, deberían tener autoridad para hacer frente a esas vulneraciones. Los Estados deberían examinar y, de ser necesario, reformar su legislación y sus códigos de procedimiento para garantizar el acceso a la reparación, así como las garantías procesales. La asistencia jurídica para la obtención de reparación debería estar disponible y ser gratuita para quienes no puedan pagarla.

## B. Obligaciones jurídicas concretas

58. El derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias impone tres niveles de obligaciones a los Estados partes. En primer lugar, los Estados partes tienen la obligación de respetar el derecho absteniéndose de interferir directa o indirectamente en su disfrute. Esto es particularmente importante cuando el Estado es el empleador, como en el caso de empresas estatales o controladas por el Estado. Por ejemplo, los Estados partes no deberían introducir escalas salariales que discriminen, directa o indirectamente, a las trabajadoras, ni mantener un sistema de ascensos en el sector público que favorezca, directa o indirectamente, al género que esté excesivamente representado en los niveles superiores. Los Estados partes deberían tomar medidas para prevenir y remediar los accidentes y las enfermedades laborales que resulten de sus actos u omisiones. Los Estados partes también deberían respetar los convenios colectivos que tengan por objeto introducir y mantener condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, y examinar la legislación, incluidas las leyes y reglamentos empresariales, para asegurarse de que no limita ese derecho<sup>47</sup>.

59. La obligación de proteger exige que los Estados partes adopten medidas para garantizar que terceras partes, como los empleadores y las empresas del sector privado, no interfieran en el disfrute del derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias y cumplan sus obligaciones. Esto incluye la adopción de medidas para prevenir, investigar, castigar y reparar los abusos mediante leyes y políticas eficaces y el sometimiento a la justicia. Por ejemplo, los Estados deberían velar por que las leyes, las políticas y los reglamentos que regulan el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias,

<sup>46</sup> ACNUDH, *Indicadores de Derechos Humanos: Guía para la medición y la aplicación* (Ginebra, 2012) (HR/PUB/12/5); véase la pág. 95 de dicho informe, donde figura una lista ilustrativa de indicadores relativos a los artículos 6 y 7 del Pacto. Véase también el Convenio de la OIT sobre Estadísticas del Trabajo, 1985 (núm. 160).

<sup>47</sup> Véanse los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, principio 3 b).

como la política nacional de seguridad y salud en el trabajo, o la legislación sobre el salario mínimo y las normas mínimas sobre las condiciones de trabajo, sean adecuados y se apliquen de manera efectiva<sup>48</sup>. Los Estados partes deberían imponer sanciones y penas adecuadas a terceros, por ejemplo una reparación adecuada, sanciones penales, medidas pecuniarias en concepto de indemnización y medidas administrativas, en caso de vulneración de alguno de los elementos del derecho. Asimismo, deberían abstenerse de adquirir bienes y servicios de particulares y empresas que vulneren ese derecho. Los Estados partes deberían velar por que los mandatos de las inspecciones de trabajo y otros mecanismos de investigación y de protección incluyan las condiciones de trabajo en el sector privado y proporcionen orientación a los empleadores y a las empresas. Las medidas de protección también deberían incluir al sector informal. Es posible que algunos trabajadores, como los trabajadores domésticos, necesiten medidas específicas.

60. La obligación **de satisfacer** requiere que los Estados partes adopten las medidas necesarias para garantizar el pleno ejercicio del derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias. Ello incluye la introducción de medidas para facilitar, promover y hacer efectivo ese derecho, entre otras cosas mediante la negociación colectiva y el diálogo social.

61. Con el fin de facilitar el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, los Estados partes deberían adoptar medidas positivas para ayudar a los trabajadores concediendo un reconocimiento suficiente a este derecho mediante leyes, políticas y reglamentos, por ejemplo en materia de no discriminación, salario mínimo inderogable, seguridad y salud en el trabajo, cobertura del seguro obligatorio, normas mínimas relativas al descanso, el disfrute del tiempo libre, las limitaciones de las horas de trabajo, las vacaciones anuales pagadas y otras licencias, y los días festivos oficiales. Los Estados partes también deberían introducir cuotas u otras medidas especiales de carácter temporal para que las mujeres y otros miembros de grupos que han sido objeto de discriminación puedan alcanzar puestos de alto nivel y ofrecer incentivos al sector privado para que lo haga.

62. Para ayudar a evaluar el disfrute del derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, los Estados partes deberían establecer sistemas de notificación obligatoria en caso de accidentes laborales y enfermedades profesionales, así como mecanismos para evaluar sistemáticamente el nivel del salario mínimo, las remuneraciones equitativas y la diferencia salarial entre los hombres y las mujeres en las organizaciones de los sectores público y privado, incluidos los puestos de alto nivel. Los Estados partes deberían también examinar periódicamente los efectos de las leyes y las políticas, en consulta con los trabajadores y los empleadores, con el fin de actualizar las normas a la luz de la práctica. Por ejemplo, la política nacional de seguridad y salud en el trabajo debería incluir un mecanismo integrado de revisión periódica. Los Estados partes deberían promover la ampliación de los regímenes de protección a los sectores en riesgo; introducir sistemas que permitan la cobertura de los trabajadores del sector informal, junto con medidas para regularizar la economía informal; crear mecanismos de diálogo adecuados para plantear cuestiones pertinentes; e introducir incentivos para superar la desigualdad salarial por razón de género, entre otras cosas mediante iniciativas para aliviar la carga de las mujeres relacionada con la reproducción, por ejemplo promoviendo el acceso a bienes y servicios, como los de guardería y la licencia parental no transferible para los hombres.

63. Para promover el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, los Estados partes deberían tomar medidas para garantizar una apropiada educación, información y sensibilización de la población. Con miras a establecer la igualdad de oportunidades para la promoción de los trabajadores tanto en el sector público como en el

---

<sup>48</sup> *Ibid.*, principio 3.

privado, los Estados partes deberían establecer programas de formación y campañas de información, dirigidos también a los empleadores, en los idiomas pertinentes y en formatos accesibles para las personas con discapacidad y los trabajadores analfabetos. Se debería prestar atención a la necesidad de impartir capacitación sobre la salud y la seguridad en el trabajo teniendo en cuenta las cuestiones de género.

64. Los Estados partes deben también velar por la aplicación de aspectos del derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias cuando los trabajadores no puedan ejercer el derecho por sí mismos. Tienen que cumplir su función en lo que respecta a la creación de un entorno laboral propicio y deberían, por ejemplo, adaptar el lugar de trabajo y el equipo para las personas con discapacidad en el sector público y proporcionar incentivos para que el sector privado haga lo propio. Los Estados podrían establecer programas de seguridad social no contributivos para determinados trabajadores, como los trabajadores de la economía informal, que proporcionen prestaciones y protección contra los accidentes y la enfermedad en el trabajo.

### **C. Obligaciones básicas**

65. Los Estados partes tienen la obligación básica de garantizar la satisfacción de, cuando menos, los niveles esenciales mínimos del derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias. Concretamente, ello requiere que los Estados partes:

a) Garanticen mediante ley el ejercicio de este derecho sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento, discapacidad, edad, orientación sexual, identidad de género, intersexualidad, estado de salud, nacionalidad o cualquier otra condición;

b) Instauren un sistema integral para combatir la discriminación de género en el trabajo, entre otras cosas con respecto a la remuneración;

c) Establezcan en la legislación y en consulta con los trabajadores y los empleadores, las organizaciones que los representan y otros asociados pertinentes, salarios mínimos que no sean discriminatorios y que no puedan ser derogados, fijados teniendo en cuenta los factores económicos pertinentes e indexados al costo de la vida, de manera que se garantice una vida digna para los trabajadores y sus familias;

d) Adopten e implementen una política nacional amplia sobre seguridad y salud en el trabajo;

e) Definan y prohíban mediante ley el acoso en el trabajo, incluido el acoso sexual, velen por que haya procedimientos y mecanismos de denuncia adecuados y prevean sanciones penales para el acoso sexual;

f) Introduzcan y hagan cumplir normas mínimas en relación con el descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo, las licencias remuneradas y los días festivos oficiales.

### **D. Asistencia y cooperación internacionales**

66. Todos los Estados deben tomar medidas individualmente y a través de la asistencia y la cooperación internacionales, especialmente económicas y técnicas, con miras a lograr progresivamente la plena efectividad del derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias. Esto corresponde particularmente a los Estados que están en condiciones de ayudar a los demás a este respecto. La asistencia y la cooperación internacionales son un

medio de transferir conocimiento y tecnología y una herramienta para que los Estados aprovechen al máximo los recursos disponibles para hacer plenamente efectivos los derechos reconocidos en el Pacto.

67. Cuando un Estado parte no esté en condiciones de cumplir su obligación de hacer efectivo el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, debe solicitar asistencia internacional. Dependiendo de la disponibilidad de recursos, los Estados partes deberían responder a esas solicitudes proporcionando asistencia económica y técnica y transferencia de tecnología y promoviendo el diálogo transnacional entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores, entre otras medidas. Esa asistencia debería ser sostenible, culturalmente apropiada y ser prestada de manera compatible con las normas de derechos humanos. Los Estados partes económicamente desarrollados tienen la responsabilidad especial de ayudar a los países en desarrollo en este sentido, además de interés en ello.

68. Los Estados partes deberían recurrir a la asistencia técnica y la cooperación de las organizaciones internacionales, en particular de la OIT. En la preparación de los informes los Estados partes deberían utilizar la amplia información y los servicios de asesoramiento prestados por la OIT para la recopilación y el desglose de datos.

69. Los Estados partes deben abstenerse de interferir por acción u omisión, ya sea directa o indirectamente, en la efectividad del derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias en otros países. Esto es especialmente importante cuando un Estado parte posee o controla una empresa o presta apoyo y servicios sustanciales a una empresa que opera en otro Estado parte<sup>49</sup>. Con este fin, el Estado parte debería respetar la legislación pertinente del país de acogida que cumpla con el Pacto. Cuando el país de origen tenga una legislación más sólida, el Estado parte debería tratar de mantener en la medida de lo posible unas normas mínimas similares en el país de acogida. Los Estados partes también deberían exigir el respeto del derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias por las personas y las empresas fuera de su territorio con las que realizan transacciones comerciales<sup>50</sup>.

70. Los Estados partes deberían adoptar medidas, incluidas medidas legislativas, para aclarar que sus nacionales, así como las empresas domiciliadas en su territorio y/o bajo su jurisdicción, tienen la obligación de respetar el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias en todas las operaciones que realicen fuera de su territorio<sup>51</sup>. Esta responsabilidad es especialmente importante en los Estados con sistemas de derecho laboral avanzados, ya que las empresas del país de origen pueden ayudar a mejorar las normas sobre las condiciones de trabajo en los países de acogida. Del mismo modo, en situaciones de conflicto y posteriores a conflictos, los Estados partes pueden desempeñar una importante función reguladora y de aplicación de la ley y ayudar a las personas y a las empresas a determinar, prevenir y mitigar los riesgos que sus operaciones puedan entrañar para el establecimiento de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias<sup>52</sup>. Los Estados partes deberían adoptar medidas apropiadas para garantizar que los actores no estatales domiciliados en el Estado parte sean considerados responsables extraterritorialmente de las vulneraciones del derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias y que las víctimas tengan acceso a reparación. Los Estados partes deberían también proporcionar orientación a los empleadores y a las empresas sobre la manera de respetar el derecho extraterritorialmente<sup>53</sup>.

<sup>49</sup> *Ibid.*, principio 4.

<sup>50</sup> *Ibid.*, principio 6.

<sup>51</sup> *Ibid.*, principio 2.

<sup>52</sup> *Ibid.*, principio 7 a).

<sup>53</sup> Principios de Maastricht sobre las Obligaciones Extraterritoriales de los Estados en el Área de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (2011).

71. Los Estados partes que son miembros de organizaciones internacionales pertinentes también deberían respetar el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias. Los Estados partes que son miembros de instituciones financieras internacionales, especialmente el Fondo Monetario Internacional, el Banco Mundial y los bancos regionales de desarrollo, deberían adoptar medidas para velar por que en sus políticas de préstamo, acuerdos de crédito y otras medidas internacionales se tenga en cuenta este derecho. También deberían velar por que las políticas y las prácticas de las instituciones financieras internacionales y regionales, en particular las que se refieren al ajuste estructural y/o fiscal, promuevan este derecho y no interfieran en él.

72. Los Estados partes deberían garantizar que se preste la debida atención al derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias en la concertación y aplicación de acuerdos internacionales, incluidos los acuerdos comerciales y de inversión bilaterales, regionales y multilaterales. Del mismo modo, los Estados partes deberían velar por que otros acuerdos internacionales no afecten negativamente al derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, por ejemplo limitando las medidas que otros Estados partes pudieran adoptar para aplicar el derecho. Los Estados partes que no lo hayan hecho deberían considerar la posibilidad de ratificar los tratados fundamentales de derechos humanos y los convenios pertinentes de la OIT.

73. Los Estados partes deberían cooperar a fin de proteger los derechos de sus nacionales que trabajan en otros Estados partes, por ejemplo mediante acuerdos bilaterales con los países de acogida y el intercambio de prácticas de contratación. Esto es particularmente importante para evitar los abusos contra los trabajadores migrantes, incluidos los trabajadores domésticos, y para combatir la trata de personas. Del mismo modo, los Estados partes deberían recabar la cooperación internacional para proteger los derechos de los trabajadores migrantes empleados por empresas registradas en otros Estados partes a fin de que dichos trabajadores puedan disfrutar de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias.

## **E. Obligaciones de los actores no estatales**

74. Aunque solo los Estados son partes en el Pacto, las empresas, los sindicatos y todos los miembros de la sociedad tienen responsabilidades para hacer efectivo el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias. Esto es especialmente importante en el caso de la seguridad y la salud en el trabajo, dado que la responsabilidad del empleador por la seguridad y la salud de los trabajadores es un principio básico del derecho laboral, intrínsecamente relacionado con el contrato de empleo, aunque también se aplica a otros elementos del derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias.

75. Las empresas, independientemente de su tamaño, sector, propiedad y estructura<sup>54</sup>, deberían cumplir las leyes que sean conformes con el Pacto y tienen la responsabilidad de respetar el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias<sup>55</sup>, evitando cualquier infracción y combatiendo las vulneraciones del derecho que resulten de sus actividades. En las situaciones en que una empresa haya provocado o contribuido a provocar consecuencias negativas, la empresa debería reparar el daño o contribuir a su reparación por procesos legítimos que cumplan las normas reconocidas del debido proceso<sup>56</sup>.

76. La función de los organismos y los programas de las Naciones Unidas, en particular la OIT, también es importante. De conformidad con los artículos 22 y 23 del Pacto, la OIT

---

<sup>54</sup> Véanse los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, principio 14.

<sup>55</sup> *Ibid.*, principios 11, 12 y 23.

<sup>56</sup> *Ibid.*, principio 22.

y otros organismos especializados de las Naciones Unidas, el Banco Mundial, los bancos regionales de desarrollo, el Fondo Monetario Internacional, la Organización Mundial del Comercio y otros órganos pertinentes, así como la Secretaría de las Naciones Unidas, incluido el ACNUDH, deberían cooperar eficazmente con los Estados partes en la aplicación del derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias. Al examinar los informes de los Estados partes, el Comité considerará los efectos de toda solicitud de asistencia por el Estado parte relativa al disfrute del derecho, así como la respuesta dada.

#### **IV. Violaciones y vías de recurso**

77. Los Estados partes deben demostrar que han tomado todas las medidas necesarias hasta el máximo de los recursos de que dispongan para dar efectividad al derecho, que el derecho se disfruta sin discriminación, y que las mujeres disfrutan de condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, así como de igual remuneración por igual trabajo y por trabajo de igual valor. El hecho de no adoptar esas medidas equivale a una vulneración del Pacto. Al evaluar si los Estados partes han cumplido su obligación de adoptar esas medidas, el Comité examina si las medidas adoptadas son razonables y proporcionales y si cumplen las normas de derechos humanos y los principios democráticos.

78. Las violaciones del derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias pueden producirse mediante actos de comisión, lo que significa que son actos directos de los Estados partes. La adopción de políticas de migración laboral que incrementen la vulnerabilidad de los trabajadores migrantes a la explotación, el hecho de no impedir los despidos improcedentes de trabajadoras embarazadas en la función pública, y la introducción de medidas deliberadamente regresivas que sean incompatibles con las obligaciones básicas son ejemplos de dichas violaciones.

79. Las violaciones también pueden producirse mediante actos de omisión, lo que quiere decir que un Estado parte no ha adoptado medidas razonables para dar plena efectividad a este derecho para todos, por ejemplo al no velar por el cumplimiento de las leyes pertinentes o no aplicar políticas adecuadas, o no regular las actividades de particulares o grupos para evitar que vulneren el derecho, o no tener en cuenta las obligaciones que le incumben en virtud del Pacto al concertar acuerdos bilaterales o multilaterales con otros Estados, organizaciones internacionales o empresas multinacionales.

80. Los Estados partes deben establecer un marco adecuado de supervisión y rendición de cuentas garantizando el acceso a la justicia u otras vías de recurso efectivas.

---